

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Mitra Andal Sejati Jakarta)

Moehammad Budi Widajanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Urip Sumoharjo Surabaya”
email : budiwidajanto1973@gmail.com

(Submit : 10 Oktober 2018, Revised : 25 Oktober, Accepted : 28 November 2018)

Abstract This study aims to determine whether organizational commitment, leadership style, compensation, work discipline, communication, work stress, and organizational culture influence employee work motivation at PT Mitra Andal Sejati Jakarta. The analysis carried out with a descriptive and inferential approach using multiple linear regression analysis on 84 sample people who were employees of PT Mitra Andal Sejati Jakarta. Based on the results of the study note that are organizational commitment, leadership style, compensation, communication, and organizational culture has positive effect on employee motivation, work stress has a negative effect on employee motivation and work discipline does not affect employee work motivation. Built upon the results of the study, it is also known that compensation has a dominant effect on employee work motivation of PT Mitra Andal Sejati Jakarta, therefore, it is better to pay more attention to compensation given to increase employee motivation.

Keyword : organizational commitmen, compensation, work discipline, communication, work stress, organization culture.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan yang merupakan kunci bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, karena merupakan aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar

mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan sangatlah menentukan dalam memotivasi kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan

usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Penelitian berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Mohsan *et. al.* (2013), Putri (2014), Altindis (2011), dan Choong *et. al.* (2011) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Selain komitmen organisasional, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diperlukan seorang pemimpin yang tepat dengan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengarahkan para karyawan agar mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti visi, misi, nilai, kebijakan perusahaan dan mampu menuangkan hal tersebut dalam tindakan nyata dan gaya kepemimpinan yang sesuai. Beberapa peneliti terdahulu seperti Virgana (2011), Mulyadi, dkk (2013), serta Gopal dan Chowdhury (2014) menemukan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan Dewi menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Winarni (2013), Purwanggono, dkk (2014) Akhtar *et. al.* (2014),

Safakli dan Ertanin (2012) serta Negasha *et. al.*, 2014 menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan Faridah (2010) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja. Melalui disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dewi (2012) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan Hasan (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Komunikasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Komunikasi dalam perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja karyawan akan terwujud jika terdapat komunikasi yang baik di perusahaan, apakah antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan. Adanya komunikasi yang baik menyebabkan pimpinan perusahaan mudah untuk menyampaikan ide-ide, tujuan perusahaan, dan visi dengan sangat jelas, sehingga memiliki pengaruh pada motivasi kerja karyawan. Purwanggono, dkk (2014), Dewi (2012), dan Chiang *et. al.* (2008) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan, sehingga akan mempengaruhi motivasi kerjanya. Martini dan Fadli (2010) Waisnawini (2014) serta Sinaga dan Sinambela (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan motivasi kerja karyawan. Sedangkan Hidayati dkk 2008 menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu norma atau nilai yang dianut oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat direalisasikan antar sesama karyawan melalui sebuah falsafah yang baik, yang akan memberikan informasi apa dan bagaimana suatu norma dan nilai perusahaan agar dapat dimengerti oleh seluruh karyawan. Koesmono (2005), Diputra dan Riana (2014), Sinha et. al., (2010) serta Roos dan Van Eeden (2008) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.”

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong kemajuan dalam bisnis. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi akan memudahkan para pelaku bisnis di berbagai kegiatan seperti : produksi, distribusi, pemasaran, komunikasi bisnis dan berbagai aspek lain yang menunjang kegiatan bisnis. (Samsul, Achmad, 2018 : 661).

II. KAJIAN PUSTAKA

Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan Sopiah (2008:157) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sopiah (2008:165) mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur sikap karyawan terhadap komitmen organisasional, sebagai berikut:

- a. Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut mirip dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi.
- b. Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi.
- c. Saya hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi ini.
- d. Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai kinerja.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Dharma dalam Nawawi (2006:115), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat mempengaruhi orang lain.
- b. Hersey (2004:29), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.
- c. Fiedler dalam Prasetyo (2006:28), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

d. Tjiptono (2006:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Nawawi (2006:325) adalah penghargaan / imbalan pada para karyawan/anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal (Handoko, 2011:156).

Disiplin kerja menurut Theo Haimann dalam Nawawi (2006:330) adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepatasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Sedangkan disiplin kerja menurut Handoko (2011:208) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Siagian (2009:305-307) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang telah dilakukan.

Menurut Sopiah (2008:141) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tulisan, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih. Dewasa ini banyak manajer mengirim informasi dengan sistem informasi manajemen yang kompleks, di mana data berasal dari berbagai sumber yang kemudian dianalisis oleh komputer dan disampaikan kepada penerima secara elektronik.

Menurut Siagian (2009:310), agar komunikasi mencapai hasil yang diharapkan, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

- a. Kesiediaan untuk tidak mendominasi pembicaraan.
- b. Mampu menciptakan suasana yang tidak tegang.
- c. Menunjukkan pada “lawan bicara” bahwa pimpinan yang bersangkutan mau mendengar pihak lain.
- d. Menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung.
- e. Mampu menempatkan diri pada posisi orang lain.
- f. Sabar.
- g. Mampu mengendalikan emosi.
- h. Mencegah timbulnya suasana perdebatan.
- i. Mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatian yang diberikan.

Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan

kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Stres menurut Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Mangkunegara dalam Nawawi (2006:345) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Schein dalam Melinda (2007:170) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi. Pascale dan Athos dalam Sopiah (2008:128) mendefinisikan budaya organisasi sebagai falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan. Sedangkan budaya organisasi menurut Donnelly dan Lyndon dalam Nawawi (2006:285) adalah campuran antara nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi.

Pengertian motivasi menurut Luthans (dalam Nawawi, 2006:328) adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis, sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Dijelaskannya pula bahwa motivasi memiliki tiga unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lain, terdiri dari kebutuhan (*need*), dorongan (*drives*) dan tujuan (*incentive*).

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Maslow. Berdasarkan teori motivasi Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Siagian (2009:287) bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.

- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kerjasama yang baik dari setiap pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut. (Rahma, Diana, 2018 : 7).

III. METODE PENELITIAN

Teknik Analisis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara lebih dari satu variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:192) yang disesuaikan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta
- $b_1 - b_7$ = Koefisien regresi
- $x_1 - x_7$ = Variabel bebas

IV. PEMBAHASAN

Regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Regresi linier berganda diterapkan pada penelitian ini untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, komunikasi, stres kerja, dan

budaya organisasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap motivasi kerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,287 + 0,200 X_1 + 0,228 X_2 + 0,224 X_3 - 0,042 X_4 + 0,199 X_5 - 0,087 X_6 + 0,137 X_7 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan juga diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,800 atau 80%, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, komunikasi, stres kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan turun naiknya motivasi kerja karyawan sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Pengaruh Dominan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) adalah kompensasi (X_3) karena mempunyai nilai *standardized coefficient* (β) yang paling besar dari pada variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0,246.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.” Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Mohsan *et. al.* (2013), Putri (2014), Altindis (2011), dan Choong *et. al.* (2011) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasional maka perusahaan dapat mendapatkan kesetiaan

karyawan bukan hanya secara pasif, tetapi juga secara aktif terhadap sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.” Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Virgana (2011), Mulyadi, dkk (2013), serta Gopal dan Chowdhury (2014) menemukan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti tidak mendukung hasil penelitian Dewi yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu penting dari motivasi. Reaksi karyawan untuk memimpin mereka biasanya akan tergantung pada karakteristik pemimpin. Ada dinamika hubungan kerja berorientasi manajemen antara manajer dengan karyawan. Karyawan akan selalu mengamati hubungan kerja dengan pimpinannya dari waktu ke waktu, karena itu manajer yang baik harus mempertimbangkan pentingnya sikap dan nilai-nilai baik dalam perjalanan kepemimpinan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.” Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Winarni (2013), Purwanggono, dkk (2014) Akhtar *et. al.* (2014), Safakli dan Ertanin (2012) serta Negasha *et. al.*, 2014 menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Faridah (2010) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penggerak seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik di perusahaan, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji atau imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka motivasinya dalam bekerja akan meningkat. Kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain memperoleh karyawan yang *qualified*, serta mempertahankan karyawan yang ada sekarang. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Di samping itu jika kompensasi dilakukan secara tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, dan melatih karyawan baru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti tidak mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.” Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Dewi (2012) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian Hasan (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di perusahaan perlu dibenahi dan diimplementasikan dengan tepat, karena penerapan disiplin yang berlebihan di perusahaan justru akan menurunkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan *turnover* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.” Hal ini

mendukung penelitian yang dilakukan Purwanggono, dkk (2014), Dewi (2012), dan Chiang et. al. (2008) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi vertikal yang baik antara pimpinan dan karyawan perlu dijaga. Arus komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan ini digunakan dapat untuk menyampaikan perintah, petunjuk, tujuan, kebijakan dari perusahaan untuk pekerja pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi. Arus komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga menyediakan *feedback* (umpan balik) dari pekerja, sehingga dapat menjadi masukan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan namun memiliki arah yang negatif yaitu “Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.” Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dkk 2008 yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Martini dan Fadli (2010) Waisnawini (2014) serta Sinaga dan Sinambela (2013) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan motivasi kerja karyawan. Adanya penekanan dalam pekerjaan diperlukan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, namun pemberian tekanan yang berlebihan akan menyebabkan stres kerja atau kondisi tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.” Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005),

Diputra dan Riana (2014), Sinha et. al., (2010) serta Roos dan Van Eeden (2008) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi memberikan pedoman berperilaku yang baik dalam perusahaan. Karyawan tidak semaunya saja bertindak atau berperilaku sekendak hati melainkan harus menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan tempat di mana mereka bekerja. Adanya kesamaan visi dan berperilaku dalam berinteraksi dengan orang lain di perusahaan dapat meningkatkan fungsi karyawan sebagai makhluk sosial dan mengembangkan tingkat interdependensi antar individu atau bagian karena individu atau bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan. Adanya penerapan budaya organisasi yang baik memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat untuk mencapai sasaran.

Namun, perlu di cermati bahwa perusahaan berhak untuk meminta bukti keluhan yang ada untuk menghindari penipuan (Kaihatu, Daengs, Indrianto, 2015 : 101).

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.
2. Disiplin kerja, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.

VI. DAFTAR PUSTAKA

[1] Altindis, Selma. 2011. Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A Questionnaire Survey. *African Journal of Business*

Management. Vol. 5(21), , 23 September, 2011. pp. 8601-8609.

- [2] Aripin, Samsul, Daengs GS, Achmad, 2018. Pengendalian Persediaan Bahan Baku Terhadap Proses Produksi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JEB* 17, UNTAG Surabaya, Vol. 3 No. 1, 661-676.
- [3] Choong, Yuen-Onn, Kee-Luen Wong, & Teck-Chai Lau. Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *International Refereed Research Journal* Vol. II, Issue 4, Oct. 2011. pp. 91-100.
- [4] Dewi, Putri Kemala. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. Vol 12 No . 2 / September 2012. Hal. 184-208
- [5] Diputra, Ida Bagus Gede Surya dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 3. Mei 2014. Hal. 276-288.
- [6] Faridah. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Petugas Pelaksana Manajemen Terpadu Balita Sakit Di Puskesmas. *Berita Kedokteran Masyarakat*. Vol. 26, No. 4, Desember 2010. Hal. 196-202.
- [7] Gopal, R and Rima Ghose Chowdhury. 2014. Leadership Styles And Employee Motivation: An Empirical Investigation In A Leading Oil Company In India. *International Journal of Research in Business Management (IJRBM)*. Vol. 2, Issue 5, May 2014, 1-10.
- [8] Gopal, R. & Rima Ghose Chowdhury. 2014. Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in A Leading Oil Company in India. *IMPACT: International Journal of*

- Research in Business Management*. Vol. 2, Issue 5, May 2014, 1-10.
- [9] Hasan, Syed Akif. 2014. Effect of Organizational Discriminatory Discipline Practices on Employees Motivation. *International Conference on Business, Law and Corporate Social Responsibility (ICBLCSR'14)*. Oct 1-2, 2014 Phuket (Thailand). pp. 122-126.
- [1] Hidayati, Reni, Yadi Purwanto, dan Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Volume 2, No. 1, Desember 2008. Hal. 91-96.
- [10] Indah Yunita, Rahma, Zuhro, Diana, 2018. Performa Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat, UNTAG 1945 Surabaya*. Vol. 3 No. 1. Januari. 7-21.
- [11] Kaihatu, Thomas S., Daengs GS, Achmad, Agustinus, 2015. Manajemen Komplain, Penerbit Andi, Yogyakarta. 1-156.
- [12] Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, September 2005. Hal. 171-188.
- [13] Martini, Nelly dan Dadan Ahmad Fadli. 2010. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Solusi*, Vol. 9 No. 17, Desember 2010-Februari 2011. Hal. 73-96
- [14] Mohsan, Faizan, Muhammad Musarrat Nawaz, M. Sarfraz Khan, Zeeshan Shaukat, and Numan Aslam. 2013. Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 17. 2013. pp. 226-233.
- [15] Mulyadi, Dedi, Asep Muslihat, dan Cipto Gunawan. 2013. Analisis Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Departemen Fasilitas Umum dan Penataan Lingkungan Perum Peruri. *Jurnal Manajemen* Vol.10 No.3 April 2013. Hal. 1305-1318.
- [16] Negash, Rijalu, Shimelis Zewude, & Reta Megersa. 2014. The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*. Vol. 3(2) February 2014. pp. 17-27
- [17] Purwanggono, Bambang, Rani Ruminta, dan Sinta Irawati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Menerapkan Budaya Kerja 5S (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) P3JB APP Semarang). *Prosiding SNATIF*. Ke-1 Tahun 2014. 57-68.
- [18] Putri, Fannidia Ifani. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial. *Bahana Manajemen Pendidikan-Jurnal Administasi Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 Hal. 220-831.
- [19] Robbins, S.P dan T.A Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- [20] Roos, Wanda & Rene Van Eeden. 2008. The Relationship between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 34 No. 1 pp. 54-63.
- [21] Safakli, Veli & Ertanin, Mustafa. 2012. Universality of Factors Motivating Employees in the Banking Sector of Northern Cyprus and their Demographic Reflections. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 1. 2012. pp. 627-643.
- [22] Sinaga, Timbul dan Mutiara Sinambela. 2013. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

- Jurnal Akuntansi*. Volume XVII, No. 01, Januari 2013. Hal. 75-83.
- [23] Sinha, Smrita, Ajay Kr. Singh, Nisha Gupta, Rajul Dutt. 2010. Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Acta Oeconomica Pragensia*. Vol. 18(6), 2010. pp. 49-67.
- [24] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- [25] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-13. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- [26] Virgana. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Educational Management*. Volume 2 Nomor 1 Desember 2011. Hal. 213-222.
- [27] Waisnawini, Luh Gede Teni. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Serta Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Utama Denpasar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 10. No. 1 Maret 2014. Hal 68-77.
- [28] Winarni. 2013. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*. Vol.6 No.11, Juli 2013. Hal. 48-71.